

Dezentraler Gleichstellungsplan der zentralen Einrichtungen und der Verwaltung der Stiftung und Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder) 2018 - 2021

vom 25.01.2018

§ 1 Anwendungsbereich

Folgenden Gleichstellungsplan haben der Kanzler für die Verwaltung und der Präsident für die zentralen Einrichtungen für den Zeitraum von Januar 2018 bis Dezember 2021 erlassen. Der Gleichstellungsplan gilt für das Personal und die Auszubildenden in den zentralen Einrichtungen und in der Verwaltung der Stiftung Europa-Universität Viadrina.

§ 2 Ausgangssituation und Ziele

Grundlage des dezentralen Gleichstellungsplans ist das **zentrale „Konzept für Gleichstellung und Familienorientierung 2018-2021“**, welches im Dezember 2017 vom Präsidium der Viadrina beschlossen wurde. Der dezentrale Gleichstellungsplan stellt eine Ergänzung des zentralen Konzepts dar. Die Maßnahmen untersetzen und ergänzen die dort festgehaltenen universitätsübergreifenden Ziele und Maßnahmen.

Im nichtwissenschaftlichen Bereich in der Verwaltung und den zentralen Einrichtungen übersteigt der Frauenanteil zwar den Männeranteil mit etwa 63 % zu 37 % (Stand: 2016), dieser hohe Frauenanteil kann jedoch nicht als Gleichstellungserfolg gewertet werden, da Frauen in Positionen überrepräsentiert sind, die niedriger vergütet werden und die weniger Aufstiegspotenziale bieten. So sind etwa Sekretariate zu 100 % mit Frauen besetzt, während Männer deutlich häufiger Führungspositionen einnehmen. Die meisten Frauen sind in den Entgeltgruppen 5 bis 9 beschäftigt, während die meisten Männer ab Entgeltgruppe 13 angestellt sind. Der Frauenanteil in den hohen Entgeltgruppen nimmt deutlich ab. Eine **Frauenförderung in den höheren Entgeltgruppen** (ab EG 13) ist daher weiterhin eines der Hauptziele.

Bei den **Führungspositionen** (Dezernent/-innen, Leiter/-innen zentraler Einrichtungen¹, Behörden- und Dienststellenleitung) zeigt sich ein ähnliches Bild: Nur drei von elf Stellen sind mit einer Frau besetzt, darunter zwei Dezernentinnen und eine Leiterin einer zentralen Einrichtung. Bei den drei zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen² zeigt sich die Führungspositionen betreffend ein fast gleichberechtigtes Bild: drei von fünf Führungspositionen sind weiblich besetzt (zwei davon als männlich und weiblich besetzte Doppelspitze).

Im nichtwissenschaftlichen Bereich finden sich zudem **geschlechtsspezifische Berufswahlmuster** wieder. Technisch ausgerichtete Berufe werden überwiegend von Männern ausgeübt, Sekretariats- und Sachbearbeitungstätigkeiten zu einem großen Teil von Frauen. Diese geschlechtsspezifischen Besonderheiten gilt es bei Einstellungen, Weiterbildungen und Beförderungen zu berücksichtigen.

Teilzeitarbeit ist noch immer stark durch geschlechtsspezifische Muster geprägt. 78 % der Teilzeitbeschäftigten im nichtwissenschaftlichen Bereich sind Frauen. Während gewünschte zeitlich begrenzte Teilzeitphasen die Vereinbarkeit mit Familienaufgaben unterstützen können (erwünschte Teilzeit), kann sich eine von den Beschäftigten nicht oder nicht in dem Umfang gewollte oder dauerhafte Teilzeit ohne Rückkehrproption auf Vollzeit(-nähe) negativ auf die Planungssicherheit und

¹ Universitätsbibliothek, Sprachenzentrum, IKMZ, Collegium Polonicum, Zentrum für Strategie und Entwicklung

² Zentrum für Interdisziplinäre Polenstudien, Institut für Konfliktmanagement, Center B/ORDERS IN MOTION

auch auf die finanzielle Absicherung im Alter auswirken. Es ist außerdem schwieriger, sich aus einer Teilzeitstelle heraus auf eine höhere Position zu empfehlen.

Während sich der Anteil von **befristet beschäftigten** Frauen langsam verringert (2013: 72 %; 2016: 57 %³), ist ein alarmierender Anstieg an befristet beschäftigten Männern zu beobachten (2013: 28 %, 2016: 43 %⁴). Befristete Arbeitsverträge verringern die Planbarkeit der eigenen finanziellen Absicherung für die betroffenen Personen. Dies wirkt sich insbesondere negativ auf Personen mit Familienaufgaben oder Personen, die eine Familie gründen möchten, aus.

Im Bereich der **wissenschaftlichen Beschäftigten in den zentralen Einrichtungen** zeigt sich insgesamt ein etwas anderes Bild: Der Frauenanteil übersteigt hier nur knapp den Männeranteil (57 % zu 43 %, Stand 2016). Beide Gruppen arbeiten gleichermaßen mit einem Anteil von 90 % und darüber in Teilzeit und sind befristet beschäftigt. Hier gilt es zu analysieren, wie es zu diesem hohen Anteil an befristet Beschäftigten kommt, der sich nur zum Teil durch das Wissenschaftszeitvertragsgesetz und Promotionsstellen erklären lassen dürfte.

Ziele sind daher,

- (1) Arbeitsbedingungen zu schaffen, die insbesondere die Vereinbarkeit von Beruf und Familienaufgaben erleichtern,
- (2) eine Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen der Hochschulverwaltung sowie in höheren Entgeltgruppen (ab Entgeltgruppe 13) und im höheren Dienst und
- (3) die Gleichstellungspolitik in der Stiftungs- und Universitätsstruktur fest zu verankern, bzw. zu festigen und auszubauen.

§ 3 Maßnahmen

(1) Ziel: Arbeitsbedingungen, die insbesondere die Vereinbarkeit von Beruf und Familienaufgaben erleichtern

Maßnahme	Zeit	Zuständigkeit
Unterstützung von Teilzeitarbeit in Leitungspositionen (z.B. durch jeweils aktualisierte Informationen, Thematisierung in Mitarbeiter/-innengesprächen, Flexibilisierung von Arbeitszeiten inkl. Homeoffice-Phasen) sowie Prüfung von Teilzeiteignung von Leitungspositionen bei Neuausschreibungen (inkl. der Möglichkeit von „job sharing“) und entsprechenden Hinweisen in Stellenausschreibungen.	2018 bis 2021	Kanzler/-in, D2, FB, einstellende Bereiche
Prüfung und Analyse von Beschäftigungsstrukturen von wissenschaftlichen Beschäftigten in den zentralen Einrichtungen , insbesondere hinsichtlich gewollter/ungewollter Teilzeit und Befristungen.	2018 bis 2019	dez. GBA, GBA, wPR, GPR, VP Organisationsentwicklung

(2) Ziel: Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen der Hochschulverwaltung sowie in höheren Entgeltgruppen (ab EG 13) und im höheren Dienst

Maßnahme	Zeit	Zuständigkeit
Frühzeitige Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten bei der Planung bzgl. freierwerdender Führungspositionen durch Strategiegespräche laut GFK 2018-21 zur Erhöhung des Bewerberinnenpools in Bereichen mit einer Unterrepräsentanz	2018 bis 2021	Kanzler/-in, D2, GBA

³ Prozentsatz der befristet beschäftigten Frauen von allen befristet Beschäftigten im nichtwissenschaftlichen Bereich.

⁴ Prozentsatz der befristet beschäftigten Männer von allen befristet Beschäftigten im nichtwissenschaftlichen Bereich.

von Frauen, jedenfalls ab der Entgeltgruppe 13, sowie aktive Rekrutierung in Bereichen, wo wenig qualifizierte Bewerbungen eingehen.		
Zur Sensibilisierung und zum Abbau stereotyper Rollenbilder hinsichtlich der Berufswahl erfolgt eine Information an die dez. GBA, wann Azubi-Stellen frei werden. Auf Grundlage dessen ggf.: Strategie, ob und wann bei welchen Azubi-Programmen teilgenommen werden kann (z.B. Schüler*inneninformationstage, Zukunftstag Brandenburg, Schul-Kooperationen).	2018 bis 2019	dez. GBA, D2, PR-Abt.
Stellen im nichtwissenschaftlichen Bereich werden über das elektronische, anonymisierte Bewerbungsverfahren ausgeschrieben. Im Rahmen einer geplanten Dienstvereinbarung zu Einstellungsverfahren werden verbindliche Regelungen zur Anwendung des Verfahrens erarbeitet und umgesetzt.	2018 bis 2021	D2, GBA, Personalräte, Präsidium

(3) Ziel: Verankerung der Gleichstellungspolitik in der Stiftungs- und Universitätsstruktur

Maßnahme	Zeit	Zuständigkeit
Kontinuierliche Anwendung von geschlechtersensiblen Sprachgebrauch nach dem Beschluss des Präsidiums 2016 für Formulare, Rundschreiben, Statistiken, Internetauftritte der Verwaltung (inkl. Bilder), Presse- und Öffentlichkeitsarbeit sowie Publikationen der Viadrina.	2018 bis 2021	alle Verwaltungsbereiche und zentralen Einrichtungen, ZSE, insbesondere Presseabteilung, GBA
Erarbeitung eines Verfahrensablaufs im Falle eines Auskunftsverlangens nach dem Entgelttransparenzgesetz sowie Informationen dazu für Beschäftigte (z.B. Infoblatt, Info-Veranstaltung, Fortbildungen, Workshops, Vorträge).	2018	D2, GBA, PR
Regelmäßige Schulungen/Workshops/Weiterbildungen für Beschäftigte zu Themen mit Gender- und Diversitybezug (z.B. geschlechtersensibler Sprachgebrauch, interkulturelle Trainings, diskriminierungsfreie Einstellungsverfahren, Entgeltgleichheit) mit einem Budget für externe Expert/-innen (für Vorträge, Workshops) aus zentralen Weiterbildungsmitteln.	2018 bis 2021	dez. GBA, D2, GBA, FB, Behindertenbeauftr., Stabsstelle Diversity
Unterstützung bei der weiteren Standardisierung der Stellenvergabe, insb. im akad. Mittelbau : kontinuierliche Weiterentwicklung des Online-Bewerbungstools, Prüfung einer Standardisierung und (Teil-)Anonymisierung für den akademischen Bereich mit dem Ziel der Bearbeitung aller Bewerbungsverfahren über das Bewerbungsmanagement	2018 bis 2021	GBA, Personalräte, D2, insbesondere Sachgebiet Bewerbungsmanagement
Zuarbeit für Berichtspflichten im Rahmen des BbgHG, LGG und weiterer (Selbst-)Verpflichtungen der Viadrina, bspw. DFG, BMBF, GWK, Charta Familie in der Hochschule u.s.w.	2018 bis 2021	alle relevanten Verwaltungsbereiche

§ 4 Bericht über die Umsetzung und Fortschreibung des Gleichstellungsplans

Jeweils spätestens zum 30.04. des Folgejahres, spätestens erstmalig im April 2019, berichtet die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte in einer Dienstbesprechung der Kanzlerin/des Kanzlers und der Präsidentin/des Präsidenten mit allen Bereichsleiter/-innen der Verwaltung und der zentralen Einrichtungen über den Umsetzungsstand des Gleichstellungsplans.

Dabei sind insbesondere die folgenden Analysekategorien (nach LGG § 6) neu zu überprüfen:

- Männliche und weibliche Beschäftigte aufgeschlüsselt nach:
 - o wissenschaftlich/nichtwissenschaftlich Beschäftigten
 - o Beschäftigten in der Verwaltung/in den zentralen Einrichtungen
 - o Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen (nur für Verwaltung und zentr. Einrichtungen)
 - o Teil- und Vollzeitbeschäftigung
 - o befristet/unbefristet Beschäftigten
- Besetzung von Führungspositionen in der Hochschulverwaltung⁵
- Zahl der Auszubildenden nach Geschlecht und Bereich
- Beschäftigte in Elternzeit
- altersbedingt freiwerdende Führungspositionen

Drei Monate vor Ablauf des Gültigkeitszeitraumes des Gleichstellungsplanes ist von der Kanzlerin/dem Kanzler für die Verwaltung und von der Präsidentin/dem Präsidenten für die zentralen Einrichtungen ein gemeinsam mit der zuständigen Gleichstellungsbeauftragten erstellter schriftlicher Abschlussbericht in ihrer/seiner Dienstbesprechung vorzulegen. Der Abschlussbericht enthält Beschlussempfehlungen für die Fortschreibung des Gleichstellungsplans, der unverzüglich nach Ablauf der Geltungsdauer des aktuellen Gleichstellungsplans durch die Kanzlerin/den Kanzler und die Präsidentin/den Präsidenten verabschiedet werden soll.

Ort, Datum

Ort, Datum

Niels Helle-Meyer
Kanzler

Prof. Dr. Stephan Kudert
Geschäftsführender Präsident

⁵ Präsident/-in, Kanzler/-in, Leiter/-innen Dezernate 1-4, Leiter/-innen zentraler Einrichtungen (Universitätsbibliothek, Sprachenzentrum, IKMZ, Collegium Polonicum, Zentrum für Strategie und Entwicklung, Zentrum für Schlüsselkompetenzen und Forschendes Lernen)